

Právo Evropské unie

9. Přednáška –

Právo sociálního zabezpečení a pracovní právo v EU

PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V EU A PRACOVNÍ PRÁVO V EU

- Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989
- má za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

Koordinace národních systému sociálního pojištění v rámci nařízení č. 883/2004

- volný pohyb by byl omezený, jestliže by se pracovník musel obávat, že by jemu nebo jeho rodině z důvodu výkonu zaměstnání v jiném členském státě a s tím spojenou příslušností k různým národním systémům sociálního zabezpečení byly odepřeny určité sociální dávky, nebo by ztratil již získané nároky

Koordinace sociálního zabezpečení v EU – základní principy

- **princip rovného zacházení**
- **princip aplikace právního řádu jediného státu**
- **princip sčítání dob pojištění**
- **princip zachování nabytých práv (přenos dávek)**

Aplikace práva jediného státu

- osoby podléhají zásadně jen právním předpisům jednoho členského státu
- jsou to předpisy toho státu, na jehož území mají těžiště sociální vztahy, tzn. zpravidla se aplikují předpisy státu zaměstnání

Zásada rovného zacházení

- osoby, které bydlí na území některého členského státu a pro něž platí předpisy EU o sociálním zabezpečení, mají v podstatě stejná práva a povinnosti na základě právních předpisů jako státní příslušníci těchto států
- jsou nepřípustné také všechny „skryté formy diskriminace“

Sčítání pojistných období

- se využívá v případech, kdy člověk stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a přitom nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém z nich.
- zakotvují ustanovení, která umožňují pro získání nároku na dávky tam, kde to připadá v úvahu, přihlédnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech.

Princip zachování nabytých práv (přenos dávek)

- změna bydliště migrujícího pracovníka v rámci EU nesmí způsobit ztrátu nároků na sociální dávky

Věcný rozsah koordinace:

- dávky v nemoci a mateřství
- dávky v případě invalidity
- dávky ve stáří
- dávky pozůstalým
- dávky při pracovních úrazech a nemocí z povolání
- pohřebné
- dávky v nezaměstnanosti
- rodinné dávky

NEMOC A MATEŘSTVÍ

- ve všech zemích Evropské unie rozlišovat dvě hlavní kategorie dávek: peněžité dávky a dávky věcné.

NEMOC A MATEŘSTVÍ: Peněžité dávky

- Podle obecného pravidla jsou peněžité nemocenské dávky vždy vypláceny podle právních předpisů toho státu, kde je osoba pojištěna, bez ohledu na to, ve které zemi bydlí nebo pobývá.

NÁROK NA PENĚŽITOU POMOC V MATEŘSTVÍ V EU (V TÝDNECH)

- Bulharsko 45
- Česko 28
- Slovensko 28
- Velká Británie 26
- Maďarsko 24
- Itálie 24
- Irsko 22
- Estonsko 20
- Litva 18
- Malta 18
- Polsko 18
- Rumunsko 18

NÁROK NA PENĚŽITOU POMOC V MATEŘSTVÍ V EU (V TÝDNECH)

- Řecko 17
- Portugalsko 17
- Francie 16
- Španělsko 16
- Kypr 16
- Lotyšsko 16
- Nizozemí 16
- Lucembursko 16
- Rakousko 16
- Slovinsko 15
- Finsko 15
- Německo 14

NEMOC A MATEŘSTVÍ: Věcné dávky

- Nároky ze zdravotního pojištění jsou tak odvozovány ze systému toho státu, který je určen jako příslušný pro celou oblast sociálního zabezpečení.

Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)

EVROPSKÝ PRŮKAZ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ





3 Příjmení	
NOVÁK	
4 Jméno	
JAN	
5 Datum narození	6 Číslo pojistného
01/12/1950	5012019999
	7 Kód ZP
	11191 - VZP
8 Číslo průkazu	9 Platnost do
80203111910000000001	31/12/2009

STAROBNÍ DŮCHODY A POZŮSTALOSTNÍ DŮCHODY

- Nařízení má zajistit, aby osoby, které se rozhodly odejít pracovat do jiného členského státu, nebyly poškozeny na svých důchodových právech oproti osobám, které pracovaly pouze v jednom členském státě.

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ – VĚCNÉ DÁVKY

- náklady za výpomocně poskytnutou péči budou instituci v místě pobytu či bydliště proplaceny institucí kompetentní z hlediska hrazení nákladů léčení pracovních úrazů a nemocí z povolání té země, kde je osoba pojištěna

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ — PENĚŽITÉ DÁVKY

- peněžité dávky jsou vždy vypláceny podle legislativy státu, kde je osoba pojištěna v okamžiku, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo k onemocnění nemocí z povolání, bez ohledu na místo trvalého nebo přechodného pobytu;

POHŘEBNÉ

- Není třeba zdůrazňovat, že pohřebné bude vyplaceno kompetentní institucí státu, kde byla zesnulá osoba pojištěna, bez ohledu na to, ve kterém členském státě mají oprávněné osoby trvalý pobyt.

NEZAMĚŠTANANOST

- Obecně platí, že pokud chcete pobírat dávky v nezaměstnanosti, musíte pobývat ve státě, který tyto dávky vyplácí.
- Za určitých podmínek však můžete odejít do jiného státu EU za účelem hledání práce a i nadále pobírat dávky v nezaměstnanosti ze země, ve které jste o práci přišli.
- V hostitelské zemi smíte zůstat maximálně **3 měsíce**, můžete však požádat úřad práce státu, který dávky vyplácí, o prodloužení této doby až na 6 měsíců.

NEZAMĚŠTANANOST

- **Před svým odjezdem** musíte:
- být alespoň 4 týdny zaregistrováni v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce země, ve které jste se stali nezaměstnanými
- **Po příjezdu** do cílové země:
- musíte se zaregistrovat do evidence uchazečů o práci u úřadu práce daného státu, a to **ve lhůtě 7 dní** od data, ke kterému jste přestali být k dispozici úřadu práce v zemi, ze které jste odjeli

RODINNÉ DÁVKY

- Rodinné dávky poskytují všechny země, avšak jejich výše a podmínky pro jejich získání se značně liší.

Přeshraniční pracovník

- jakákoli zaměstnána nebo samostatně výdělečně činná osoba, která vykonává své povolání na území jednoho členského státu a bydlí na území jiného členského státu, do kterého se vrací zpravidla každý den nebo alespoň jednou týdně.

Vyslaný pracovník

- má pravidelné místo výkonu práce v ČR (tj. je pojištěn v tomto státě),
- vykonává přechodně práci nepřevyšující 1 rok ve druhém členském státě
- pracovněprávní vztah k původnímu zaměstnavateli trvá po celou dobu vyslání,

Vyslaný pracovník

- práci vykonává pro svého původního zaměstnavatele v ČR, tzn. že pracovník je zpravidla rovněž odměňován tímto zaměstnavatelem
- zaměstnavatel provádí své aktivity zpravidla na území ČR

Pracovní právo v EU

- pracovní právo by mělo být upraveno především členskými státy, a nikoli EU
- právo EU ovšem podle zásady omezeného individuálního zmocnění ukládá členským státům zajišťovat jednotlivé pracovněprávní požadavky

Evropský sociální fond

- ESF je hlavním evropským nástrojem na podporu pracovních míst, pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany EU.

Fond pro přizpůsobení se globalizaci

- Podpora při hledání zaměstnání a na rekvalifikaci osob, **kteřé přišly o práci v důsledku měnících se celosvětových trendů na trhu práce**

EURES

- Účelem **sítě EURES** je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti náboru a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

Směrnice 2006/54/ES

- o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou práva EU
- zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci

Směrnice 92/85

- o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- stanoví, že pracovní podmínky a pracovní doba musí být u těhotných žen, matek nejmenších dětí a kojících matek přizpůsobeny tak, aby neohrožovaly jejich zdraví. Jedná se především o noční práci.

Směrnice 92/85

- stanoví minimální rozsah mateřské dovolené - činí 14 po sobě jdoucích týdnů a po tuto dobu musí být zachována všechna práva ženy z pracovní smlouvy
- náhrada mzdy v době mateřské dovolené nesmí být nižší, než je tomu u nemoci
- zajišťuje pracovní volno pro prenatální vyšetření, pokud se tato vyšetření musí konat v pracovní době.

Diskriminace žen v těhotenství

- zaměstnavatel poruší příkaz rovného zacházení, pokud odmítne uchazečku z důvodu finančních nevýhod, které by mu vznikly v době jejího těhotenství
- s příkazem rovného zacházení je dále neslučitelná úprava, která stanoví v případě nemoci vyplývající z těhotenství vyplácení nižší mzdy nebo platu než v případě běžné nemoci

Směrnice 91/533

- o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- nestanoví žádnou závaznou formu pracovních smluv, ale má zajistit, aby každý pracovník obdržel písemné údaje o hlavním obsahu svých povinností vyplývajících z pracovního poměru a tomu odpovídajících práv.

Směrnice 91/533

- povinnost informovat se rozšiřuje i na nejdůležitější pracovní podmínky, zejména místo výkonu práce, délku pracovního poměru, nároků na dovolenou, výpovědní dobu, odměnu, pracovní dobu a odkaz na kolektivní smlouvy
- zvláštní povinnosti existují pro případ přechodného vyslání pracovníka do jiného členského státu nebo třetího státu v souvislosti s tam platnými pracovními podmínkami

Směrnice 2003/88

- o některých aspektech úpravy pracovní doby
- stanoví v zájmu ochrany zdraví pracovníků minimální požadavky na dobu odpočinku
- vztahuje se na denní, týdenní a roční pracovní dobu, pojednává také o přípustnosti noční práce a práce v neděli.

Směrnice 94/33

- o ochraně mladistvých konkretizuje zákaz dětské práce a stanoví minimální požadavky na pracovní činnost přizpůsobenou vývoji mladistvých.
- je zakázána zejména noční práce mladistvých (osob mladších 18 let)
- stanoví omezení nejvyšší přípustné denní, týdenní a roční pracovní doby.

Směrnice 94/33

- má zajistit, aby minimální věk pro přijetí do zaměstnání nebo do práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními předpisy a v žádném případě nižší než patnáct let

Směrnice 94/33

- zajistí, aby mladiství byli chráněni proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělání.

Směrnice 94/33

- čl. státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby mladistvých na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně.
- Zákaz noční práce dětí a mladistvých
- čl. státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby mladiství pokud jejich denní pracovní doba přesahuje čtyři a půl hodiny, měli nárok na přestávku po dobu alespoň třiceti minut, pokud možno po sobě následujících

Směrnice 2002/14

- o stanovení obecného rámce pro informování zaměstnanců a jednání s nimi.
- slouží k podpoře sociálního dialogu (konzultace vedení podniku se zástupci zaměstnanců)
- je třeba ji chápat jako příspěvek k prohloubení myšlenky spolurozhodování v podnicích činných na úrovni EU

Směrnice 2002/14

- Projednávání nebo-li sociální dialog se koná:
- a) v době, způsobem a obsahem, které jsou vhodné
- b) na příslušné úrovni řízení a zastoupení v závislosti na projednávané věci
- c) na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem a stanoviska, která jsou zástupci zaměstnanců oprávnění vyjádřit

Směrnice 2002/14

- d) tak, aby měli zástupci zaměstnanců možnost setkat se se zaměstnavatelem a obdržet odůvodněnou odpověď na stanovisko, které mohou vyjádřit
- e) cílem je dosáhnout dohody o rozhodnutích, která povedou k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích

Další důležité směrnice

- Směrnice č. 98/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
- Směrnice č. 2001/23 týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- Směrnice 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele